

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



TESIS

**“ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL DE LA
ADMINISTRACION PUBLICA EN LA FISCALIA PENAL DE TINGO
MARIA PERIODO 2017 – 2018”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA: Alvarado Barrueta, Emily Lorena

ASESORA: Montaldo Yerena, Ruth Mariksa

HUÁNUCO – PERÚ

2020

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Desarrollo de estudios en derechos sustantivos y procesales en constitucional, civil, penal, laboral, tributario, administrativo y empresarial

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Derecho

Disciplina: Derecho

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Abogada

Código del Programa: P01

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 71698157

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 42093012

Grado/Título: Magíster en gestión pública

Código ORCID: 0000-0002-5081-6310

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Zevallos Acosta, Uladislao	Doctor en derecho	22507458	0000-0003-3647-3224
2	Espinoza Cañoli, Ena Armida	Maestro en derecho, con mención en ciencias penales	22425372	0000-0002-5243-1182
3	Aviles Quispe, Abdel	Magister en educación mención en investigación y docencia superior	22519517	0000-0003-4383-5684

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 16:05 horas del día 21 del mes de Diciembre del año 2020, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el Sustentante y el Jurado calificador mediante plataforma virtual Google meet integrado por los docentes:

Dr. Uladislao ZEVALLOS ACOSTA	: Presidente
Mtro. Ena Armida ESPINOZA CAÑOLI	: Secretaria
Mtro. Abdel AVILES QUISPE	: Vocal

Nombrados mediante la Resolución N° 922-2020-DFD-UDH de fecha 16 de diciembre de 2020, para evaluar la Tesis intitulada intitulado intitulado **“ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA EN LA FISCALIA PENAL DE TINGO MARIA PERIODO 2017 – 2018”**, presentado por la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, **Emily Lorena ALVARADO BARRUETA**, para optar el Título profesional de Abogado.


Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: Exposición y Absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **APROBADA** por **UNANIMIDAD** con el calificativo cuantitativo **DIECISÉIS** de y cualitativo de **BUENO**.

Siendo las 17:11 horas del día 21 del mes de Diciembre del año 2020 los miembros del jurado calificador Ratificados firman la presente Acta en señal de conformidad.



.....
Dr. Uladislao ZEVALLOS ACOSTA
Presidente



.....
Mtro. Abdel AVILES QUISPE
Vocal



.....
Mtra. Ena Armida ESPINOZA CAÑOLI
Secretaria

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

RESOLUCIÓN N° 922-2020-DFD-UDH

Huánuco, 16 de diciembre de 2020

Visto, el ID 278111-0000003619 de fecha 10 de diciembre de 2020 presentado por la Bachiller **Emily Lorena ALVARADO BARRUETA** quien pide se Ratifique y se designe a los miembros del Jurado y se señale fecha y hora para sustentar el Trabajo de Investigación Científica (Tesis) intitulado intitulado **“ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA EN LA FISCALIA PENAL DE TINGO MARIA PERIODO 2017 – 2018”** para optar el Título profesional de Abogado

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución N° 871-2020-DFD-UDH de fecha 04 de diciembre de 2020 se Aprueba el informe final de Trabajo de Investigación Científica (Tesis) intitulado intitulado intitulado **“ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA EN LA FISCALIA PENAL DE TINGO MARIA PERIODO 2017 – 2018”** del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas de la UDH, quien anteriormente fue declarado **APTO** para sustentar dicha investigación;

Que, estando a lo dispuesto en el Art. 41 del Reglamento General de Grados y Títulos a lo Establecido en el Art. 44 de la Nueva Ley Universitaria N° 32220; Inc. n) del Art 44° del Estatuto de la Universidad de Huánuco; y la facultad contemplada en la Resolución N° 795-2018-R-CU-UDH de fecha 13 de julio de 2018;

SE RESUELVE:

Artículo Primero. – RATIFICAR Y DESIGNAR a los miembros del Jurado de Tesis para examinar a la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la UDH, **Emily Lorena ALVARADO BARRUETA** para optar el Título Profesional de Abogado por la modalidad de Sustentación del Trabajo de Investigación Científica (Tesis), a los siguientes docentes:

Dr. Uladislao ZEVALLOS ACOSTA	: Presidente
Mtro. Ena Armida ESPINOZA CAÑOLI	: Secretaria
Mtro. Abdel AVILES QUISPE	: Vocal

Artículo Segundo. – SEÑALAR el día *lunes 21 de diciembre del año 2020 a horas 4:00 p.m.* dicha sustentación pública de manera virtual.

Regístrese, comuníquese y archívese



DISTRIBUCIÓN: Of. Mat. Y Reg. Acad., Exp. Graduando, Interesada, Jurados (4) Asesor. Archivo,FCB/ytch

DEDICATORIA

A Dios, por su amor infinito, fidelidad y su fortaleza en toda actividad que emprendo.

A mis padres Pedro y Sofía; con gratitud sincera por su apoyo incondicional en todo el camino de mi vida.

Emily Lorena

AGRADECIMIENTO

Mis sinceros agradecimientos a:

A los docentes de la Universidad de Huánuco sede Tingo María por sus experiencias durante mi formación profesional y de manera muy especial a mi asesor de tesis, Mtra. Ruth Mariksa MONTALDO YERENA., por su paciencia y apoyo incondicional en la elaboración de la presente investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	VIII
RESUMEN	IX
SUMMARY	X
INTRODUCCIÓN	XI
CAPÍTULO I	13
PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2.1 Problema general	14
1.2.2 Problemas específicos	14
1.3. OBJETIVO GENERAL	14
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	15
CAPÍTULO II	16
MARCO TEÓRICO	16
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	16
2.1.1. A nivel Internacional	16
2.1.2. A nivel nacional	17
2.1.3. A nivel local	19
2.2. BASES TEÓRICAS	20
2.2.1. Antecedente de acoso sexual	20
2.2.2. Antecedentes de la administración publica	25
2.2.3. Base Legal	28
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	31
2.4. HIPÓTESIS	32
2.4.1. Hipótesis general	32

2.4.2. Hipótesis específicas.....	32
2.5. VARIABLE	32
2.5.1. Variable independiente.....	32
2.5.2. Variable dependiente	32
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	33
CAPÍTULO III	34
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	34
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	34
3.1.1. Enfoque.....	34
3.1.2. Alcance o nivel	34
3.1.3. Diseño	34
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	34
3.2.1 Población	34
3.2.2 Muestra	35
3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS... ..	35
3.4 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	35
CAPÍTULO IV.....	37
RESULTADOS.....	37
4.1 PROCESAMIENTO DE DATOS	37
4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS.. ..	53
CAPÍTULO V.....	55
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	55
5.1 LA CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	55
5.1.1 Respecto de la Primera Hipótesis Específica.....	55
5.1.2 Respecto a la segunda Hipótesis específica	55
5.1.3 Respecto a la tercera hipótesis específica	56
5.1.4 Respecto a la hipótesis general	56
5.2 CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO CON LAS FUENTES BIBLIOGRÁFICAS	57
CONCLUSIONES	60
RECOMENDACIONES.....	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	62

APÉNDICE.....	64
---------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1	39
Tabla N° 2	40
Tabla N° 3	42
Tabla N° 4	43
Tabla N° 5	44
Tabla N° 6	45
Tabla N° 7	46
Tabla N° 8	47
Tabla N° 9	48
Tabla N° 10	49
Tabla N° 11	50
Tabla N° 12	51
Tabla N° 13	52
Tabla N° 14	52
Tabla N° 15	52
Tabla N° 16	53
Tabla N° 17	53
Tabla N° 18	53
Tabla N° 19	54

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1	39
Gráfico N° 2	41
Gráfico N° 3	42
Gráfico N° 4	43
Gráfico N° 5	45
Gráfico N° 6	46
Gráfico N° 7	47
Gráfico N° 8	48
Gráfico N° 9	49
Gráfico N° 10	50
Gráfico N° 11	51

RESUMEN

En la investigación titulada “Acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública en la fiscalía penal de Tingo María periodo 2017 – 2018”, tuvo como propósito determinar en qué medida se da el acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública en la fiscalía penal de Tingo María durante el periodo 2017-2018; como también, Identificar los factores y consecuencias del acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública en la fiscalía penal de Tingo María. La metodología con la que se ha realizado la investigación, es de carácter cuantitativa, con el diseño de investigación de tipo descriptivo-explicativa y de nivel descriptivo-explicativo. La información que se ha recolectado mediante la técnica de análisis de casos y de la encuesta; posteriormente se ha procesado en el programa de software SPSS que es necesario para la realizar las cruces de variables y el respectivo análisis de los datos. La población con la que se ha trabajado la investigación es 48 casos de acoso sexual presentado en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado y 10 trabajadoras de esta misma institución las mismas que han sido parte de la muestra por ser reducida la población. En conclusión se advierte en el presente trabajo que: el 60% (6) fiscales consideran que si hay un alto índice de casos de acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública que se ventilan por ante la fiscalía, el 30% (3) fiscales consideran que no hay un alto índice de casos de acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública y el 10% (1) fiscal considera que a veces ocurre.

Asimismo se advierte que: el 80% (8) fiscales consideran que la corrupción, pasividad de la norma, la escasa oferta laboral y la falta de principios y valores de los acosadores son los factores del acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública y el 20% (2) fiscales consideran que a veces son los factores del acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública.

PALABRAS CLAVE: Acoso sexual, ámbito laboral, administración pública y trabajadoras.

SUMMARY

In the investigation entitled “Sexual harassment in the labor field of public administration in the criminal prosecutor of Tingo Maria period 2017 - 2018”, it was intended to determine the extent to which sexual harassment occurs in the labor sphere of public administration in the criminal prosecutor of Tingo Maria during the 2017-2018 period; as well as, Identify the factors and consequences of sexual harassment in the labor sphere of public administration in the criminal prosecution of Tingo Maria. The methodology with which the research has been carried out, is quantitative, with the design of descriptive-explanatory research and descriptive-explanatory level. The information that has been collected through the case analysis and survey technique; subsequently, it has been processed in the SPSS software program that is necessary for the cross-over of variables and the respective analysis of the data. The population with which the investigation has been worked is 48 cases of sexual harassment presented in the Provincial Municipality of Leoncio Prado and 10 workers of this same institution who have been part of the sample because the population is reduced conclusion, this paper warns that: 60% (6) prosecutors believe that if there is a high rate of cases of sexual harassment in the field of public administration that are aired before the prosecution, 30% (3) Prosecutors believe that there is not a high rate of cases of sexual harassment in the labor sphere of public administration and 10% (1) prosecutor considers that it sometimes occurs.

It also warns that: 80% (8) prosecutors believe that corruption, passivity of the norm, low labor supply and lack of principles and values of stalkers are the factors of sexual harassment in the field of public administration and 20% (2) prosecutors consider that sometimes they are the factors of sexual harassment in the labor sphere of public administration.

KEY WORDS: Sexual harassment, work environment, public administration and workers.

INTRODUCCIÓN

La investigación estuvo orientada en conocer acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública en la fiscalía penal de Tingo María.

Por lo tanto, lo que se pretende con la presente tesis es investigar los factores y consecuencias del acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública en la fiscalía penal de Tingo María.

Asimismo el presente trabajo de investigación está estructurado en cinco capítulos tal como se detalla a continuación: El capítulo I: Problema de Investigación, detallándose aspectos del acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública en la fiscalía penal de Tingo María, donde planteamos los objetivos, las hipótesis, las variables, así como la justificación e importancia, la viabilidad y limitaciones de la investigación. El capítulo II: referente al. Marco Teórico, donde se presentan los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, las corrientes teóricas, doctrinarias y Jurídicas, definiciones conceptuales. El Capítulo III: La metodología, donde se especifica el tipo de estudio, diseño y esquema de la investigación, los procedimientos para el desarrollo de la investigación, la población y muestra utilizadas, así como las técnicas de investigación. El Capítulo IV: Resultados, mostrando los resultados más relevantes de la investigación, con aplicación de la estadística como instrumento de medida. El Capítulo V: Discusión de resultados, mostramos la contrastación del trabajo de campo con los antecedentes, las bases teóricas y la prueba de la hipótesis.

Asimismo, luego de un proceso de análisis de los resultados obtenidos, en primer lugar, sobre el análisis de los casos se pudo determinar que, el 60% (6) denuncias por el delito de acoso sexual fue por un superior inmediato, el 30% (3) fue realizada por un colega de trabajo y solo el 10% (1) el acosador fue un trabajador subalterno. Asimismo se advierte que: el 80% (8) fiscales consideran que la corrupción, pasividad de la norma, la escasa oferta laboral y la falta de principios y valores de los acosadores son los factores del acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública y el 20% (2) fiscales consideran que a veces son los factores del acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública. En este mismo orden de ideas: el 70% (7) fiscales consideran que la vulneración de los derechos

fundamentales y la inestabilidad laboral son las consecuencias que generan el acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública y el 30% (3) fiscales consideran que la vulneración de los derechos fundamentales y la inestabilidad laboral a veces son las consecuencias que generan el acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública.

Por último, resulta oportuno expresar que con la nueva incorporación del Art. 176-B. Sobre el delito de acoso sexual, en el código Penal, señala lo siguiente: “El que, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de esta, para llevar a cabo actos de connotación sexual o cualquier otro acto de forma sexual (...)”. Como se puede observar en el art. antes indicado se ha desarrollado con mayor claridad y profundidad el delito de acoso sexual; solo teniendo como limitante la forma de probar en un proceso penal; debido a que solo se contará con la versión de la víctima como medio probatorio en alguno de los casos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Estamos totalmente convencidos que el acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el centro de trabajo, en la cual las víctimas se sientan ofendidas, humilladas y llegando hasta el grado de intimidación. Sin lugar a dudas el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las personas, en este caso de las trabajadoras, por lo que constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo; que no se debería tolerar. Por tanto si esto ocurre en el ámbito laboral una de las causas es la manifestación de relaciones de poder de parte de los jefes, directores o de los empleadores. En este problema son las mujeres las más expuestas a ser víctimas del acoso sexual justamente porque son los que están en posiciones de menos poder, por ser más vulnerables e inseguras.

Este fenómeno social va desde niveles de conductas muy simples: denominados como acoso leve: chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual. Luego viene el segundo nivel llamado acoso moderado como: miradas, gestos lascivos, muecas y en tercer nivel se ubica como: llamadas telefónicas y cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales y el cuarto nivel tenemos como: manoseos, sujetar o acorralar y por último el nivel máximo son: chantaje o presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

Por lo tanto existen evidencias y síntomas que esta situación estaría suscitando en las diferentes instituciones públicas de Tingo María; de allí la importancia y la necesidad de estudiar más a fondo este fenómeno.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general

¿En qué medida se presenta el acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública en la fiscalía penal de Tingo María durante el periodo 2017 - 2018?

1.2.2 Problemas específicos

PE₁: ¿Cuáles son los factores del acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública en la fiscalía penal de Tingo María durante el periodo 2017 - 2018?

PE₂: ¿Qué consecuencias genera el acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública en la fiscalía penal de Tingo María?

PE₃: ¿Cuál es el índice de casos presentados de acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública en la fiscalía penal de Tingo María durante el periodo 2017 – 2018?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Determinar en qué medida se da el acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública en la fiscalía penal de Tingo María durante el periodo 2017 - 2018.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE₁: Identificar los factores del acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública en la fiscalía penal de Tingo María durante el periodo 2017 – 2018.

OE₂: Determinar las consecuencias que genera el acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública en la fiscalía penal de Tingo María.

OE₃: Estimar el índice de casos presentados de acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública en la fiscalía penal de Tingo María durante el periodo 2017 – 2018.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La justificación del presente trabajo de investigación radica en la necesidad de demostrar que el acoso sexual es un fenómeno social de múltiples y diferentes dimensiones, estudiada y protegida y denunciado por distintas organizaciones e instituciones lo que ocurre en el escenario laboral.

El acoso sexual es un fenómeno donde hay que tener en cuenta que se trata de una situación que la víctima no desea, y que como cada persona determina el comportamiento que aprueba o tolera, es por ello un concepto subjetivo.

Así, la presente investigación pretende determinar en qué medida se da el acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública en la fiscalía penal de Tingo María durante el periodo 2017 – 2018, de allí la importancia y trascendencia del presente trabajo de investigación

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las limitaciones que se presentarán en la presente investigación serán:

- Escaso acceso a bibliografía especializada sobre el tema investigación.
- Resistencia de algunas autoridades o funcionarios públicos de brindar información y para tener acceso a ellas.
- Carencia de apoyo y orientación de profesionales especializados en el tema de investigación.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

En esta etapa todo investigador suele preguntarse ¿puede llevarse a cabo esta investigación? la respuesta desde ya es (sí), porque se cuenta con los recursos financieros, humanos y materiales. Para desarrollar la investigación de acuerdo al cronograma y presupuesto establecido.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Luego de haber indagado los trabajos de investigación existentes, se han encontrado algunos trabajos que tienen cierta relación con el trabajo de investigación que pretendo realizar, a continuación, paso a plasmar los siguientes:

2.1.1. A nivel Internacional

1. (MORALES FRANCESCHI, 2017). En su tesis intitulado “**ACOSO PSICOLÓGICO LABORAL (MOBBING) Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL. APLICACIÓN A LOS MAESTROS DE LOS MUNICIPIOS DE JUANA DÍAZ Y PONCE, PUERTO RICO**”, para optar el Grado de Doctor en el Programa de Doctorado de la Universidad de León, cuyo objetivo de esta investigación fue Indagar factores motivacionales que exacerban el acoso psicológico laboral, Indagar factores ambientales que exacerban conductas de acoso, Indagar cómo el Departamento de Educación de Puerto Rico maneja las situaciones de acoso laboral en los maestros y Indagar si los maestros manejan adecuadamente el acoso psicológico laboral.

Llegando a las siguientes conclusiones:

- a. Como consecuencia del análisis de los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación se desprenden unas implicaciones teóricas y metodológicas vinculadas a los objetivos de investigación que buscan hallar factores motivacionales y ambientales que desencadenan el mobbing y como el maestro maneja las situaciones de acoso laboral. Los objetivos que enmarcaron ésta investigación y que sirvieron como marco de referencia para el desarrollo de la tesis, relativos a los maestros de Juana Díaz y Ponce fueron logrados. A continuación, se desglosan las conclusiones

fundamentales que se han alcanzado en este trabajo de investigación. Así, los resultados obtenidos nos muestran que:

- Los maestros afectados por el acoso psicológico laboral tenderán a percibir que su rendimiento laboral disminuye, tal y como se formuló en la hipótesis primera. En el ámbito cualitativo un 70% (42 participantes) de los educadores manifiestan que el sufrir de mobbing sí ha influido en su rendimiento laboral de alguna manera.
- Se indagó sobre los factores ambientales que inciden en el acoso laboral, y se concluye que clima organizacional negativo o tenso hace que sea mayor la predisposición al acoso psicológico laboral entre los maestros. Este resultado se encuentra en consonancia con lo hallado en la literatura citada en capítulos anteriores.
- El rendimiento laboral también disminuye cuando el clima organizacional es tenso o negativo. Por el contrario, cuanto más sano es el clima menor es la percepción de la disminución del rendimiento por parte del educador.

Comentario: La tesis en comentario y a la luz de los resultados obtenidos en esta investigación se desprende que la mayoría de los maestros del sistema público de enseñanza de los pueblos de Juana Díaz y Ponce, Puerto Rico no manifiestan percibir un menor rendimiento profesional.

2.1.2. A nivel nacional

1. (ARMAS SILVA, 2017). En su tesis intitulado “**ACOSO MORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA, 2017**”, para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública en la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, cuyo objetivo general fue determinar la relación del acoso moral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga ,2017.

Llegando a las siguientes conclusiones:

- a. Se logró determinar que si existe una relación significativa entre las variables acoso moral y desempeño laboral, con un nivel con un nivel de significancia del 5%. Por medio del coeficiente de correlación, se acepta la existencia de una relación inversa considerable, el valor obtenido de este es igual a -0,919. Donde el 61% de los trabajadores indican que percibieron un acoso moral medio, del mismo modo se puede mencionar que el 63% de los trabajadores presentan un desempeño laboral medio en la Municipalidad Provincial de Huamanga ya que está incidiendo en el cumplimiento de metas y objetivos de la institución.
- b. Se logra conocer la relación significativa entre la dimensión atenta la dignidad y desempeño, con un nivel de significancia de 5%. De la misma manera, ya que el valor “Rho” (Coeficiente de correlación) es igual a -0,709, afirma la existencia de una relación inversa considerable.
- c. Se logró conocer la relación entre la dimensión desvaloración de capacidades y el desempeño laboral, con un nivel de significancia de 5%. Al analizar el coeficiente de correlación, este otorga un valor de - 0,754 indicando la existencia de una correlación inversa considerable. Los trabajadores indican que a veces los jefes de las áreas modifican sus tareas o responsabilidad sin ninguna explicación, estas modificaciones inesperadas originan un bajo desempeño en los trabajadores de la Municipalidad.

Comentario: El trabajo de investigación en comentario se concluye que los trabajadores a veces perciben conductas no éticas que buscan perjudicales, por otro lado, los jefes de áreas realizan controles de manera excesiva en las actividades con la finalidad de encontrar alguna falla lo cual origina un bajo desempeño en los trabajadores.

2. (TRUJILLO PAZ, 2014). En su tesis intitulado “**MOBBING: EL ACOSO MORAL EN LA RELACIÓN LABORAL**”, para optar el título profesional de Abogado en la Facultad de Derecho y Ciencias

Políticas de la Universidad Privada “ANTENOR ORREGO”, cuyo objetivo general fue demostrar que La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, en sus artículos 29° y 30°, no es eficaz para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores afectados por el acoso moral.

Llegando a las siguientes conclusiones:

- a. El acoso laboral no se trata de sentirnos presionados, del estrés que conlleva las actividades propias del empleo, sino que nos lleva a decir que se trata de sistemáticos hostigamientos a través de conductas vulnerantes, ofensivas, agresivas; que generan en la persona un deterioro en sus actividades laborales como en su ser físico y psicológico por lo reiterado de las actitudes hostiles, humillantes que atentan contra su dignidad humana.
- b. Los criterios para que se configure el acoso laboral o Mobbing quedan establecidos en los hechos de la sistematización, reiteración y en la intencionalidad avocadas a un fin mediante conductas lesivas, que en muchos casos es la renuncia voluntaria por parte de la víctima antes que pagar la correspondiente indemnización por el despido improcedente, atacando la dignidad de la persona de forma intencional, perturbando su vida laboral.

Comentario: La presente tesis en comentario lo que hoy es calificado como acoso moral en la relación laboral o Mobbing ha existido desde siempre, con anterioridad a su definición e identificación como problema laboral específico.

2.1.3. A nivel local

Habiendo realizado la búsqueda a nivel local no se registra antecedentes similares al presente tema de investigación científica.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Antecedente de acoso sexual

“El acoso sexual es un problema muy antiguo en nuestras sociedades, pero, como suele ocurrir, si un problema no se nombra sencillamente pareciera que ese problema no existe, esto es lo que sucedía con el acoso sexual hasta que en la década de los setenta en los Estados Unidos, Lin Farley soltó este término de acoso sexual”. (FARLEY, 1978)

“En esta creación y desarrollo del término, quedó establecido que uno de los ámbitos donde el acoso sexual tenía una gran incidencia es en el ámbito laboral, como en aquellas cuestiones relacionadas con el acoso sexual en el trabajo en relación con lo jurídico, sociológico, psicológico, etc, contribuyeron de manera definitiva la presencia del movimiento feminista y la incorporación de las mujeres al mercado laboral, como se puede observar en la multitud de documentos, estudios, convenios, resoluciones, análisis o artículos sobre esta temática, existe una gran cantidad de definiciones respecto al acoso sexual en el trabajo. Incluso se utilizan diferentes términos para referirse a la misma problemática. Términos como acoso sexual, chantaje sexual, hostigamiento sexual, hostilización sexual, entre otros. Se refieren a la misma problemática. En la jurisprudencia de los países nos encontramos también con diferentes términos para referirse a lo mismo”. (BEDOLLA, GARCIA, & GARCIA, 1979)

En Perú, en cambio, se opta por utilizar el término hostigamiento sexual en el trabajo, existe tantas definiciones y términos se puede deber, entre otras cuestiones, a que este tipo de acoso sexual en el trabajo es una cuestión de gran complejidad en cuanto a cómo se manifiesta y a las relaciones de poder que se generan en este tipo de acoso.

2.2.1.1 Concepto de acoso sexual

En una entrevista realizada MARCELO (2019) señala: *“El delito de acoso sexual es una forma de violencia de género, porque en su*

mayoría las afectadas son mujeres, aunque no quiere decir que los varones no sean acosados”.

En el Perú, mediante RESOLUCION LEGISLATIVA N° 26583, (1996) afirma: “él que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar” (pág. 2).

“Según la convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en su artículo N° 11 dice que: “el hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil”. (CEDAW RECOM GENERAL , 1992, pág. 3)

Con la nueva incorporacion del Art. 176-B. Acoso sexual, en el Código Penal, señala lo siguiente: El que, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de esta, para llevar a cabo actos de connotación sexual o cualquier otro acto de forma sexual (...). (DECRETO LEGISLATIVO N° 1410, 2018, pág. 16)

2.2.1.2 Tipos de acoso sexual

Este tipo de acoso se presenta desde dos ámbitos como mencionaremos a continuación: (CASAS CÁNCER, pág. 10).

1. Chantaje sexual / de intercambio o Acoso quid pro quo

Se trata propiamente de un chantaje sexual, es decir, “esto a cambio de favores sexuales”. Donde se obliga al trabajador a someterse a determinados requerimientos sexuales y en caso de negarse, será perjudicado laboralmente. Se utiliza explícita o implícitamente para tomar una decisión que afectará al futuro profesional del trabajador.

Son sujetos activos de este tipo de actos quienes tienen poder para decidir sobre la relación laboral de la “víctima”.

2. Acoso ambiental

Todas aquellas conductas que crean un ambiente de trabajo hostil, humillante o amenazador para el acosado. Pueden ser sujetos activos tanto superiores como compañeros de trabajo.

“nivel de palabras”, es decir en el plano puramente comunicativo y aquellas que implican acciones ejecutivas, en cuyo caso se las considera modalidades más graves.

Debe quedar claro que, sea cual sea la modalidad padecida, cualquiera de ellas (leve, moderada, grave) es lo suficientemente importante para utilizar todas las herramientas que estén en nuestras manos para prevenirla, además los comportamientos que califica como acoso sexual puede ser de naturaleza.

- **Física:** violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.
- **Verbal:** comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas.
- **No verbal:** silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos.

2.2.1.3 Causas del acoso sexual

Existen múltiples variables y factores que juegan un papel fundamental para que el acoso sexual esté presente en determinados entornos laborales, las causas con mayor implicancia son las siguientes: (CASAS CÁNCER, pág. 15)

- a. **Sexismo:** discriminación de la mujer en el mundo laboral.
- b. **Estereotipos de género/educación:** creencias populares a través de las cuales se perpetúan características que, tradicionalmente y a lo largo de la historia, se han considerado propias de hombres o mujeres y que determinan diferencias en cuanto a sus capacidades de ejecución de roles sociales, familiares y profesionales. Existe un fondo ideológico que perpetúa, y hasta cierto punto justifica el acoso sexual, sobre

todo las modalidades menos graves. Las mujeres, dada la educación recibida, además de víctimas actúan en algunos casos, inconscientemente, como cómplices. Presentan un elevado nivel de tolerancia, asumiendo situaciones de acoso como algo “natural”.

- c. Falta de ética en las relaciones interpersonales:** el acosador busca su propio placer sin tener en cuenta el daño que pueda producir a su “víctima”.
- d. Falta de normas laborales claras:** la organización no se ha planteado la posibilidad que esta situación pueda producirse. No ha contemplado estrategias de prevención ni de afrontamiento, propiciando de esta manera que el acoso sexual pueda desarrollarse con mayor facilidad.
- e. Precariedad laboral:** se ha comprobado la existencia de correlación entre inestabilidad laboral y mayor incidencia del acoso sexual, a mayor vulnerabilidad, mayor probabilidad de padecer acoso sexual.

2.2.1.4 Consecuencias del acoso sexual

Es producto del acoso sexual que impregna como una insignia y afecta en dos ámbitos: (MINISTERIO DE LA MUJER Y DESARROLLO SOCIAL, 2008, págs. 74-75)

1. En el ámbito personal

a. A nivel de su Salud

- **Física:** dolor de cabeza, trastornos, tensión muscular, alergias
- **Psicológica:** depresión, ansiedad, angustia, agresividad, insomnio, enfermedad psicosomática, baja autoestima

b. A nivel de su Familia

- **Relaciones interpersonales:** mala comunicación, tensión, irritabilidad.
- **Calidad de vida:** pérdida de calidad de vida por pérdida de trabajo.

c. A nivel laboral

- **Desarrollo personal:** discriminación, segregación ocupacional, disminución de la productividad y calidad del trabajo.
- **Desarrollo económico:** pérdida de seguridad social, disminución de calidad de vida.

d. A nivel de sus Derechos

- Derechos humanos
- Derechos laborales
- Derechos sexuales

2. En el ámbito social

a. A nivel de sus Derechos

Incremento de la violencia de género, violencia laboral, discriminación en el empleo, pérdida de adquisición de capital humano, segregación ocupacional.

b. A nivel de su Salud laboral

- Contaminación del clima laboral.
- Mala comunicación Seguridad e higiene.
- Riesgo de pérdida de trabajo.
- Alteración de la disciplina.
- Incremento de accidentes en el lugar de trabajo y en el trayecto

c. A nivel económico

- Disminución de la competitividad y de la productividad
- Alta rotación de los recursos humanos
- Ausentismo
- Gastos por procedimientos administrativos e indemnizaciones

d. A nivel de su responsabilidad social

- Desatención de la salud física y emocional del personal.
- Violación de derechos.
- Deterioro de las relaciones laborales.
- Impacto negativo en la comunidad.
- Incumplimiento de las condiciones para la mejora de la calidad laboral y de vida.

2.2.2. Antecedentes de la administración pública

La administración pública, tal como hoy la conocemos, nace con una clara dependencia del principio de separación de poderes y, como consecuencia, de la diferenciación de funciones entre esos mismos poderes.

Aunque sea posible identificar en el Antiguo Régimen algunas de las funciones que actualmente ejerce la administración, esas funciones eran realizadas bajo un régimen jurídico diferente. “

“En términos específicos, la distinción de los tradicionales poderes públicos, y la atribución a cada uno de ellos de una función específica: legislar, juzgar o administrar, es el presupuesto político de existencia de un derecho administrativo y de reglas aplicables a la organización administrativa. Ahora bien, en sus inicios como disciplina autónoma, y hasta el último tercio del siglo xix, la organización en sus dimensiones subjetiva como el conjunto de órganos que integran la administración pública y funcional como función de determinar cuál es la estructura de la administración fue objeto de pocos desarrollos”. (FORSTHOFF, 1958, págs. 546, 547)

En el contexto francés y de otros países que adoptaron un modelo centralista de organización, la administración pública tiende en esta época a identificarse con el poder ejecutivo.

“La identidad entre el sujeto y la función durante este período, permite conceptualizar con nitidez tanto a la administración pública como a la función administrativa. La primera se identifica con el poder ejecutivo, la segunda consiste en la actividad desarrollada por ese sujeto. De acuerdo con este concepto subjetivo, solo al poder ejecutivo, esto es, a la administración pública, se le aplica el peculiar régimen jurídico que es el derecho administrativo”. (ENTERRIA & FERNÁNDEZ, 2002, pág. 28)

2.2.2.1 Concepto de administración pública

BAPTISTE BONNIN (1834) afirma: *“La administración pública es la autoridad común que (...) ejecuta las leyes de interés general que*

se estatuyen sobre las relaciones necesarias de cada administrado con la sociedad, y de la sociedad con cada uno de ellos; sobre las personas, los bienes y las acciones como interesantes al orden público” (p. 91).

“La voz administración publica enuncia la existencia de una relación social desarrollada en una etapa de la historia, que comienza con la irrupción de los regímenes constitucionales y la extinción del Estado absolutista. El fenómeno que le precedió, y del cual conserva una gran herencia, tuvo una denominación distinta: se llamaba policía”. (GUERRERO OROZCO)

La Administración Pública puede ser considerada, en cuanto a su concepto, fundamentalmente, desde dos puntos de vista: subjetivo y objetivo. En el primer sentido se entiende por Administración Pública un conjunto de órganos; en el segundo una actividad. Ambos puntos de vista se distinguen en todo momento por la doctrina, pero poniendo el énfasis sobre uno de ellos. Cuando la balanza cae del lado del aspecto subjetivo, se considera en el sentido inverso por Administración la actividad realizada por los órganos a los que se asigna aquel carácter; en cambio, cuando el que predomina es el aspecto objetivo, la Administración Pública como sujeto estará integrada por el conjunto de órganos y entes que realizan la actividad que se estima como administrativa. La trayectoria seguida por la doctrina española y por la de todos los países en general, en este punto es circular: arranca de otorgar un valor preponderante al primero de los aspectos citados, para inclinarse después en favor de una caracterización objetiva y volver, por último, al punto de partida, aunque enriqueciendo la tesis de quienes los sostuvieron con el fruto lógico de más de tres cuartos de siglo de investigaciones. (ENTRENA CUESTA, 1960)

2.2.2.2 Características de la administración publica

“En los últimos 20 años la Administración Pública ha sufrido alteraciones fundamentales en tres dimensiones: ha cambiado el sujeto administración, las actividades que realiza y la forma de gestionarse. Adaptando los planteamientos del autor al contexto

peruano, podríamos afirmar que la Gestión Pública actual se caracteriza por”: (VILLORIA, 2001)

- a. La preocupación por la eficiencia ocupa un lugar preminente. Se presenta competencia entre el sector público y privado y entre las mismas nuevas instituciones públicas por un mismo presupuesto o unos mismos clientes.
- b. Mejora la capacidad técnica de seguimiento del rendimiento de la administración a través de auditorías contables, financieras y económicas; a través de la evaluación de programas, incorporación de tecnologías de la información aplicadas al control; mejorando los procesos de elaboración y seguimiento presupuestario, etc.
- c. Desarrollo de criterios gerenciales con énfasis en aspectos como la gestión de los rendimientos, que se ha incorporado como parte de la evaluación de los recursos humanos que se va incorporando.
- d. Nuevas formas de carrera profesional y contratación de servicios de los servidores públicos, en los que pierde peso la uniformidad salarial y el ascenso por antigüedad; se implanta la evaluación del rendimiento individual o por grupo; frente a la permanencia en el empleo, se introducen mecanismos de reducción de personal y de eliminación de excedentes de personal.
- e. Democratización de la gestión y preocupación por la “calidad de los servicios”. Interesa la opinión de los usuarios, se brinda capacitación al personal sobre “servicio al cliente”, se establecen servicios de quejas y sugerencias, se estimula el esfuerzo de mejora en la atención de los trabajadores, se implementan círculos de calidad, etc.
- f. Reorganización de las estructuras. Mediante sistemas organizativos más flexibles, reducción de niveles intermedios, creación de agencias independientes, promoviendo la descentralización territorial y funcional y, sobre todo, desarrollándose el trabajo en red.

- g. Transformación de la cultura interna. Mediante procesos de formación continua y de desarrollo organizativo se intenta introducir una cultura de servicio, frente a la cultura legalista y de división competencial estricta.
- h. Generación de nuevos instrumentos de lucha contra la corrupción y de construcción de infraestructura ética. Así, los códigos de conducta, la protección de los denunciantes de corrupción, el establecimiento de organismos de dirección en la política de control de la corrupción, etc

2.2.3. Base Legal

Artículo 2. Incorporación de los artículos 151-A, 154-B, 176-B y 176-C al Código Penal: Incorpórense los artículos 151-A, 154-B, 176-B y 176-C al Código Penal, en los siguientes términos:

Artículo 151-A.- Acoso

El que, de forma reiterada, continua o habitual, y por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años, inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 10 y 11 del artículo 36, y con sesenta a ciento ochenta días-multa.

La misma pena se aplica al que, por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que altere el normal desarrollo de su vida cotidiana, aun cuando la conducta no hubiera sido reiterada, continua o habitual.

Igual pena se aplica a quien realiza las mismas conductas valiéndose del uso de cualquier tecnología de la información o de la comunicación.

La pena privativa de la libertad será no menor de cuatro ni mayor de siete años, inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 10 y 11 del artículo 36, y de doscientos ochenta a trescientos sesenta

y cinco días-multa, si concurre alguna de las circunstancias agravantes:

1. La víctima es menor de edad, es persona adulta mayor, se encuentra en estado de gestación o es persona con discapacidad.
2. La víctima y el agente tienen o han tenido una relación de pareja, son o han sido convivientes o cónyuges, tienen vínculo parental consanguíneo o por afinidad.
3. La víctima habita en el mismo domicilio que el agente o comparten espacios comunes de una misma propiedad.
4. La víctima se encuentre en condición de dependencia o subordinación con respecto al agente.
5. La conducta se lleva a cabo en el marco de una relación laboral, educativa o formativa de la víctima.”

Artículo 154-B.- Difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual

El que, sin autorización, difunde, revela, publica, cede o comercializa imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual de cualquier persona, que obtuvo con su anuencia, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cinco años y con treinta a ciento veinte días-multa.

La pena privativa de libertad será no menor de tres ni mayor de seis años y de ciento ochenta a trescientos sesenta y cinco días-multa, cuando concorra cualquiera de las siguientes circunstancias:

1. Cuando la víctima mantenga o haya mantenido una relación de pareja con el agente, son o han sido convivientes o cónyuges.
2. Cuando para materializar el hecho utilice redes sociales o cualquier otro medio que genere una difusión masiva.”

Artículo 176-B.- Acoso sexual

El que, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de esta, para llevar a cabo actos de connotación sexual, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de tres ni mayor

de cinco años e inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 5, 9, 10 y 11 del artículo 36.

Igual pena se aplica a quien realiza la misma conducta valiéndose del uso de cualquier tecnología de la información o de la comunicación.

La pena privativa de la libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años e inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 5, 9, 10 y 11 del artículo 36, si concurre alguna de las circunstancias agravantes:

1. La víctima es persona adulta mayor, se encuentra en estado de gestación o es persona con discapacidad.
2. La víctima y el agente tienen o han tenido una relación de pareja, son o han sido convivientes o cónyuges, tienen vínculo parental hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
3. La víctima habita en el mismo domicilio que el agente o comparten espacios comunes de una misma propiedad.
4. La víctima se encuentra en condición de dependencia o subordinación con respecto al agente.
5. La conducta se lleva a cabo en el marco de una relación laboral, educativa o formativa de la víctima.
6. La víctima tiene entre catorce y menos de dieciocho años.”

Artículo 176-C.- Chantaje sexual

El que amenaza o intimida a una persona, por cualquier medio, incluyendo el uso de tecnologías de la información o comunicación, para obtener de ella una conducta o acto de connotación sexual, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de dos ni mayor de cuatro años e inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 5, 9, 10 y 11 del artículo 36.

La pena privativa de libertad será no menor de tres ni mayor de cinco años e inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 5, 9, 10 y 11 del artículo 36, si para la ejecución del delito el agente amenaza a la víctima con la difusión de imágenes, materiales

audiovisuales o audios con contenido sexual en los que esta aparece o participa.”

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

1. La administración pública

Es el conjunto de órganos e instituciones encargados de cumplir y hacer cumplir las múltiples intervenciones del Estado y de prestar los servicios que el Estado atiende.

2. Acoso sexual

Se denominan los actos perpetrados en contra de una persona solo por su género, basados en la imposición de diferencias entre el hombre y la mujer. La violencia de género es todo acto que tenga como resultado un daño físico y/o psicológico hacia la persona por ser mujer u hombre

3. Funcionarios públicos

Es el ciudadano que es elegido o designado por la autoridad competente, conforme al ordenamiento legal, para desempeñar cargos del más alto nivel de los poderes públicos y los organismos autónomos.

4. Servidores públicos

Se considera servidor público al ciudadano en ejercicio que presta servicio en entidades de la administración pública con nombramiento o contrato de autoridad competente, con las formalidades de Ley.

5. El mobbing

El acoso laboral, o el anglicismo mobbing, hacen referencia tanto a la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador. Trato hostil o vejatorio al que es sometida una persona en el ámbito laboral de forma sistemática, que le provoca problemas psicológicos y profesionales.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. Hipótesis general

El acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública se presenta de manera significativa en la fiscalía penal de Tingo María durante el periodo 2017 - 2018.

2.4.2. Hipótesis específicas

HE₁: La corrupción, pasividad de la norma, la escasa oferta laboral y la falta de principios y valores de los acosadores, son los factores del acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública en la fiscalía penal de Tingo María durante el periodo 2017 – 2018.

HE₂: La vulneración de los derechos fundamentales, la inestabilidad laboral son las consecuencias que generan el acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública en la fiscalía penal de Tingo María.

HE₃: El índice de casos presentados de acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública son altas en la fiscalía penal de Tingo María durante el periodo 2017 – 2018

2.5. VARIABLE

2.5.1. Variable independiente

El acoso sexual.

2.5.2. Variable dependiente

El ámbito laboral de la administración pública.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable Independiente El acoso sexual	Modalidades de acoso sexual Factores de Acoso Sexual Consecuencias del Acoso Sexual (Decreto Legislativo N° 1410). artículos 151-A, 154-B, 176-B y 176-C del Código Penal	<ul style="list-style-type: none"> • Ha sufrido piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia en tu centro laboral • Has sufrido miradas morbosas o gestos sugestivos acerca de su apariencia en tu centro de trabajo • Has sufrido presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del horario trabajo • En alguna oportunidad has recibido cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual en tu centro de trabajo • Ha sufrido contacto físico no deseado en tu centro de trabajo • La corrupción, pasividad de la norma, la escasa oferta laboral y la falta de principios y valores de los acosadores • La corrupción y pasividad de la norma, • La escasa oferta laboral • La falta de principios y valores de los acosadores • La vulneración de los derechos fundamentales y la inestabilidad laboral • La forma reiterada, continua o habitual y por cualquier medio • A quién vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana • Existe suficiente normativa para sancionar el delito de Acoso Sexual
Variable Independiente El ámbito laboral de la administración pública	El ámbito laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Alto índice de casos de acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública • Suficiente normativa para sancionar el delito de acoso sexual

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es cuantitativo- socio jurídico, busca el conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar.

3.1.1. Enfoque

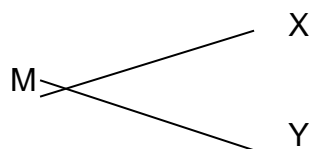
El desarrollo de la investigación se ubica en el enfoque cuantitativo, porque es un proceso sistemático y controlado y está directamente relacionado a los métodos de investigación y además permite descubrir y refinar preguntas de investigación. Hernández S., (2003).

3.1.2. Alcance o nivel

La presente investigación estuvo enmarcada dentro del nivel de investigación descriptiva-explicativa.

3.1.3. Diseño

El presente trabajo de investigación corresponde al diseño no experimental: descriptivo-explicativo. Cuyo gráfico está representado de la siguiente manera:



Dónde:

M = Muestra

X =Variable el acoso sexual

Y = Variable el ámbito laboral de la administración pública

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1 Población

La población de estudio estuvo constituida por los todos los casos de acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública; en este caso en la fiscalía penal de Leoncio Prado durante el periodo 2017-

2018. (En este caso estará constituido por 48 casos, según el registro de archivos de la primera y segunda fiscalía penal de Tingo María).

3.2.2 Muestra

El estudio es de tipo No Probabilística en su variante intencional, es decir, estuvo a criterio de la investigadora y lo constituyen: 10 casos sobre acoso sexual; lo cual forman parte como objetos de análisis de la fiscalía penal de la ciudad de Tingo María correspondientes del periodo, 2017 y 2018. Asimismo, estará constituido por 10 trabajadoras de la Municipalidad Provincial Leoncio Prado.

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnicas	Instrumentos
Análisis documental	Matriz de análisis de información de las carpetas fiscales
El fichaje	Fichas textuales y resumen para el recojo de información a las fuentes de información para el marco teórico
Encuesta	Cuestionario con preguntas abiertas y cerradas que se aplicará a las trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

3.4 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

- El instrumento a utilizar son los fichajes.
- Encuestas, y el instrumento a ser utilizado son los cuestionarios a las trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.
- Registro documental: Se realizará por medio del análisis de documentos, informaciones de internet y en base a expedientes, comentarios que se logrará reunir.

Análisis descriptivo

Se utilizará la estadística descriptiva a través de las tablas de frecuencia, proporciones, gráficos para caracterizar algunas variables.

Análisis inferencial

Se utilizarán el programa Excel y el software estadístico SPSS versión 22.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 PROCESAMIENTO DE DATOS

En el presente trabajo de investigación se ha utilizado el análisis de los casos; asimismo la ficha y el cuestionario como instrumentos de obtención de datos y para mayor objetividad se presentan a continuación.

MATRIZ DE ANÁLISIS DE CASOS

N° DE CARPETA FISCAL	FECHA DE DENUNCIA	DELITO	TIPO DE AGRESOR	MEDIDAS DE PROTECCIÓN		SANCIÓN ADMINISTRATIVA		SITUACIÓN ACTUAL DEL CASO
				SI	NO	SI	NO	
1349-2018-0	22 de agosto del año 2018 Hora: 17:00pm	Acoso sexual	Colega de trabajo	X			X	NO FORMALIZAR NI CONTINUAR LA INVESTIGACIÓN PREPARATORIA DISPOSICIÓN DE ARCHIVO DEFINITIVO
1711-2018-0	27 de setiembre de 2018 Hora:09:15 am	Acoso sexual	Jefe inmediato superior	X			X	NO FORMALIZAR NI CONTINUAR LA INVESTIGACIÓN PREPARATORIA
1926-2018-0	24 de noviembre del 2018 Hora:11:15 am	Acoso sexual	Colega de trabajo	X		X		SENTENCIADO
1629-2018-0	09 de setiembre de 2018 Hora: 10:10am	Acoso sexual	Jefe inmediato superior		X		X	NO FORMALIZAR NI CONTINUAR LA INVESTIGACIÓN PREPARATORIA
928-2018-0	03 de marzo del 2018 Hora: 02:00pm	Acoso sexual	Jefe inmediato superior		X		X	SE ENCUENTRA EN JUICIO ORAL
347-2017-0	12 de julio del 2017 Hora: 17:30pm	Acoso sexual	Jefe inmediato superior		X		X	NO FORMALIZAR NI CONTINUAR LA INVESTIGACIÓN PREPARATORIA
829-2017-0	14 de agosto del 2018 Hora: 09:00am	Acoso sexual	Colega de trabajo		X	X		SENTENCIADO

1604-2017-0	09 de diciembre del 2017 Hora: 13:35pm	Acoso sexual	Jefe inmediato superior	X			X	NO FORMALIZAR NI CONTINUAR LA INVESTIGACIÓN PREPARATORIA
159-2017-0	04 de enero del 2017 Hora: 13:30pm	Acoso sexual	Subalterno		X		X	NO FORMALIZAR NI CONTINUAR LA INVESTIGACIÓN PREPARATORIA
983-2017-0	09 de setiembre del 2017 Hora: 13:10pm	Acoso sexual	Jefe inmediato superior		X		X	NO FORMALIZAR NI CONTINUAR LA INVESTIGACIÓN PREPARATORIA

Fuente: Carpetas fiscales de la fiscalía penal de Tingo María

Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

Del presente cuadro se puede advertir lo siguiente:

- a)** De un total de 10 carpetas fiscales analizados, el 100% que equivale a 10, se trata del delito de ACOSO SEXUAL.
- b)** De las 10 carpetas fiscales en estudio, en 6 casos que equivale al 60% el ACOSO SEXUAL proviene de parte del jefe de trabajo de la víctima, en 3 casos que equivale al 30% proviene de parte de los colegas de trabajo y solo 1 que equivale al 10% el ACOSO ha provenido de parte de un trabajador subalterno a la víctima.
- c)** De la misma manera de los 10 casos en análisis, 4 que equivale al 40% fueron emitidas medidas de protección en favor de las víctimas del delito de acoso sexual y en 6 que equivale al 60% no se registra tal medida.
- d)** Asimismo, de las 10 carpetas fiscales en análisis, en solo 2 que equivale el 20% han sido sancionados administrativamente y 8 que equivale al 80% no registra sanción administrativa.
- e)** En este mismo orden de ideas, de 10 carpetas fiscales en análisis 7 que equivalen al 70%, el representante del Ministerio Público ha dispuesto: NO FORMALIZAR NI CONTINUAR LA INVESTIGACIÓN PREPARATORIA, POR LO QUE HA DISPUESTO SU ARCHIVO DEFINITIVO y 2 que equivale al 20% de los casos han sido sentenciados y solo 1 que equivale al 10% a la fecha se encuentra en juicio oral.

En conclusión, en la fiscalía penal de Tingo María si se han ventilado casos de acoso sexual en contra de las trabajadoras de la administración pública.

ENCUESTA A LOS FISCALES PENALES DE TINGO MARÍA

Tabla N° 1

ALTO ÍNDICE DE CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA QUE SE VENTILAN POR ANTE LA FISCALÍA

N°	¿Ud., considera que hay un alto índice de casos de acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública que se ventilan por ante la fiscalía?	<i>f</i>	<i>Porcentaje</i>
1	SI	6	60
2	NO	3	30
3	MUY POCO	1	10
TOTAL		10	100

Fuente: Encuesta a los fiscales penales de la ciudad de Tingo María

Elaboración: La tesista

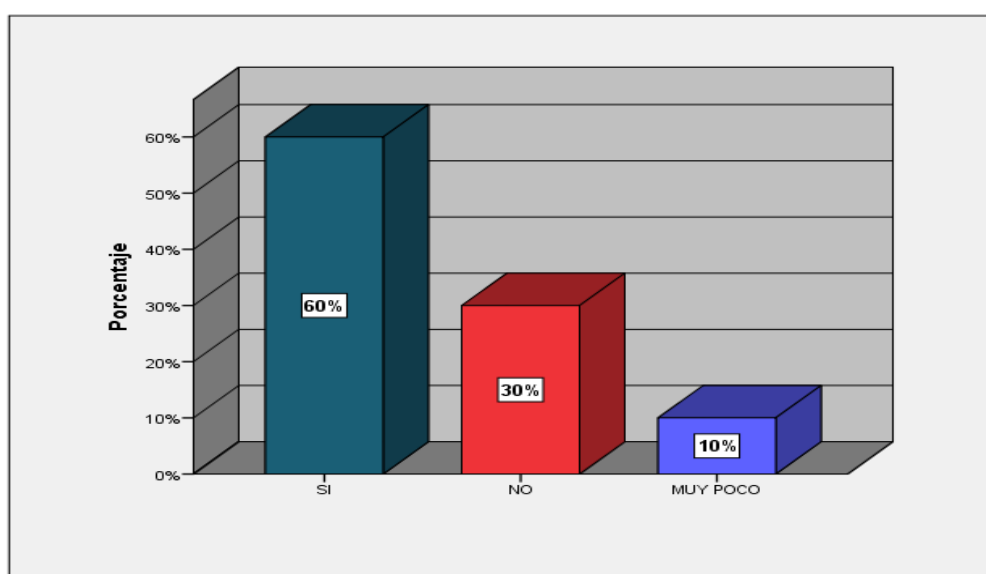


Gráfico N° 1

Análisis e interpretación

Se advierte en la presente tabla que: el 60% (6) fiscales consideran que si hay un alto índice de casos de acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública que se ventilan por ante la fiscalía, el 30% (3) fiscales consideran que no hay un alto índice de casos de acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública y el 10% (1) fiscal considera que hay muy poco índice de casos de acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública que se ventilan por ante la fiscalía.

En conclusión, se puede deducir de la información antes indicada si hay un alto índice de casos de acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública que se ventilan por ante la fiscalía.

Tabla Nº 2

LA CORRUPCIÓN, PASIVIDAD DE LA NORMA, LA ESCASA OFERTA LABORAL Y LA FALTA DE PRINCIPIOS Y VALORES DE LOS ACOSADORES, SON LOS FACTORES DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Nº	¿Ud., considera que la corrupción, pasividad de la norma, la escasa oferta laboral y la falta de principios y valores de los acosadores, son los factores del acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública?	<i>f</i>	<i>Porcentaje</i>
1	SI	8	80
2	NO	0	0
3	A VECES	2	20
TOTAL		10	100

Fuente: Encuesta a los fiscales penales de la ciudad de Tingo María

Elaboración: La tesista

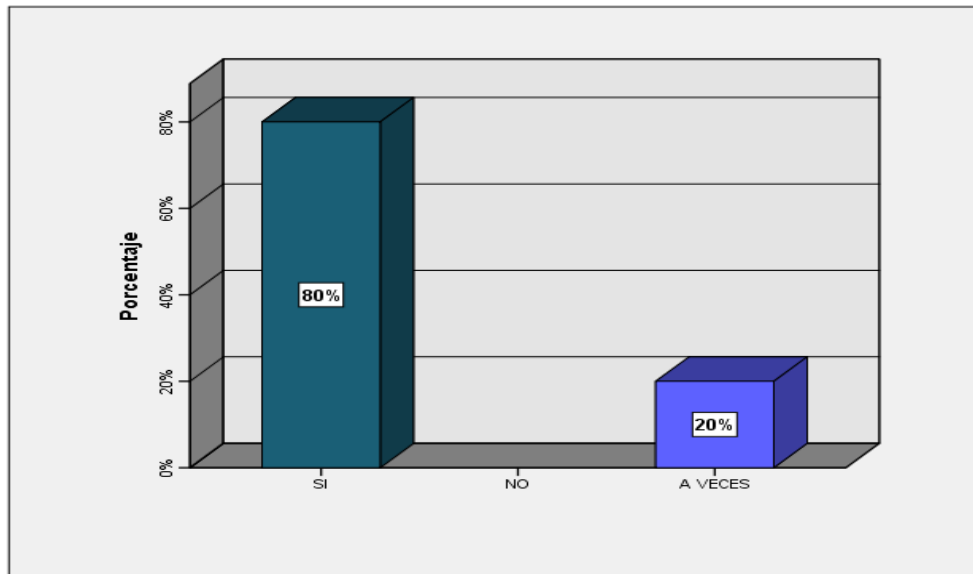


Gráfico N° 2

Análisis e interpretación

Se advierte en la presente tabla que: el 80% (8) fiscales consideran que la corrupción, pasividad de la norma, la escasa oferta laboral, la falta de principios y valores de los acosadores si son los factores del acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública y el 20% (2) fiscales consideran que que la corrupción, pasividad de la norma, la escasa oferta laboral, la falta de principios y valores de los acosadores a veces son los factores del acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública.

En conclusión, se puede deducir de la información antes indicada que la corrupción, pasividad de la norma, la escasa oferta laboral, la falta de principios y valores de los acosadores si son los factores del acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública.

Tabla N° 3

LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES, LA INESTABILIDAD LABORAL SON LAS CONSECUENCIAS QUE GENERAN EL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

N°	¿A su criterio, la vulneración de los derechos fundamentales, la inestabilidad laboral son las consecuencias que generan el acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública?	<i>f</i>	<i>Porcentaje</i>
1	SI	7	70
2	NO	0	0
3	A VECES	3	30
TOTAL		10	100

Fuente: Encuesta a los fiscales penales de la ciudad de Tingo María

Elaboración: La tesista

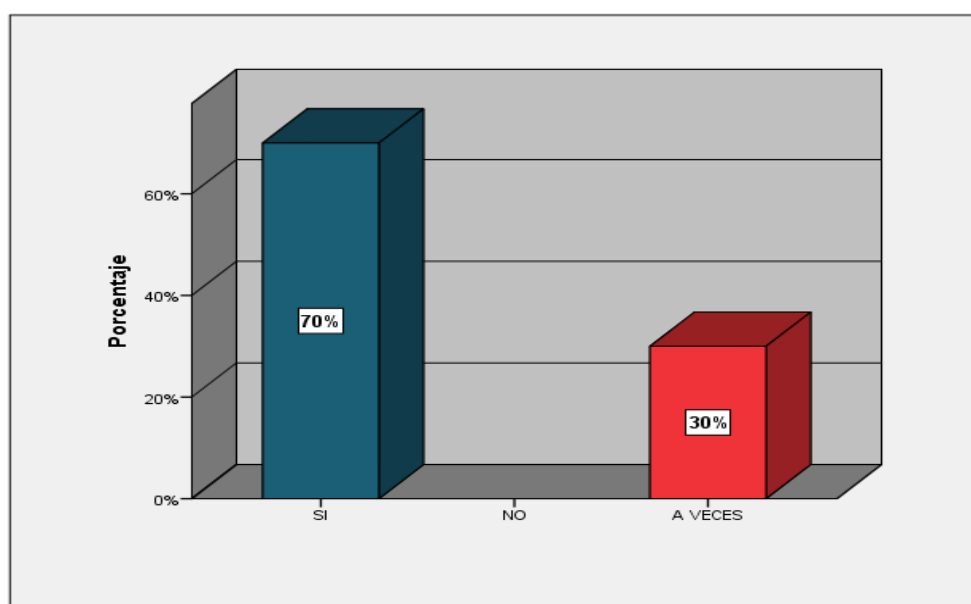


Gráfico N° 3

Análisis e interpretación

Se advierte en la presente tabla que: el 70% (7) fiscales consideran que la vulneración de los derechos fundamentales y la inestabilidad laboral si son las consecuencias que generan el acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública y el 30% (3) fiscales consideran que la vulneración de

los derechos fundamentales y la inestabilidad laboral a veces son las consecuencias que generan el acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública.

En conclusión, se puede deducir de la información antes indicada que la vulneración de los derechos fundamentales y la inestabilidad laboral si son las consecuencias que generan el acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública.

Tabla N° 4

**EXISTENCIA DE SUFICIENTE NORMATIVA PARA SANCIONAR EL
DELITO DE ACOSO SEXUAL**

N°	¿De acuerdo a su experiencia jurídica, existe suficiente normativa para sancionar el delito de acoso sexual?	<i>f</i>	<i>Porcentaje</i>
1	SI	4	40
2	NO	4	40
3	A VECES	2	20
TOTAL		10	100

Fuente: Encuesta a los fiscales penales de la ciudad de Tingo María

Elaboración: La tesista

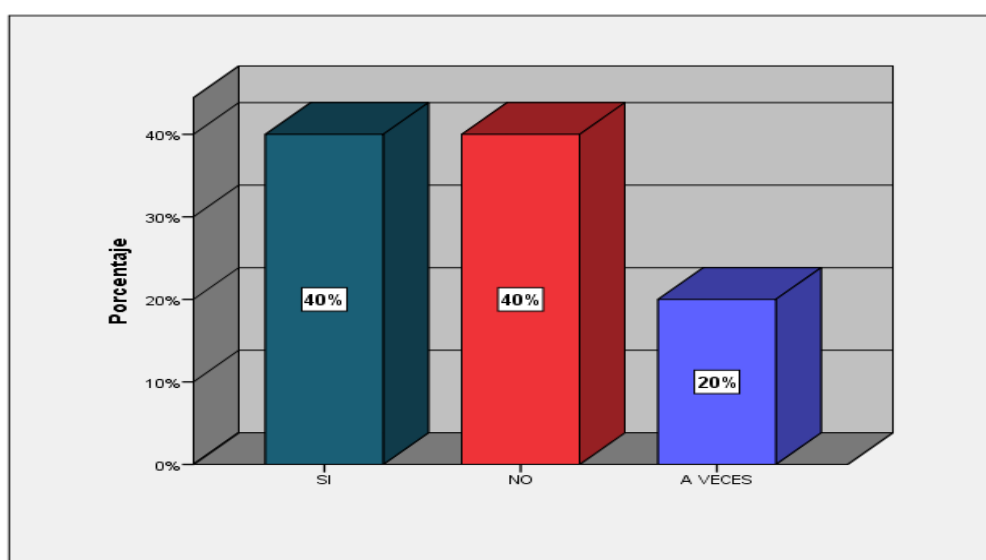


Gráfico N° 4

Análisis e interpretación

Se advierte en la presente tabla que: el 40% (4) fiscales consideran que si existe suficiente normativa para sancionar el delito de acoso sexual, el 40% (4) fiscales consideran que no existe suficiente normativa para sancionar el delito de acoso sexual y el 20% (2) fiscales consideran que a veces existe suficiente normativa para sancionar el delito de acoso sexual.

En conclusión, se puede deducir de la información antes indicada que el 40% que equivale a 4 encuestados consideran que si existe suficiente normativa para sancionar el delito de acoso sexual y esta misma cantidad consideran lo contrario.

Tabla Nº 5

**DE ACUERDO A SU EXPERIENCIA JURÍDICA ES FÁCIL PROBAR EL
DELITO DE ACOSO SEXUAL QUE SUFREN LAS VÍCTIMAS**

Nº	¿De acuerdo a su experiencia jurídica es fácil probar el delito de acoso sexual que sufren las víctimas?	<i>f</i>	<i>Porcentaje</i>
1	SI	0	0
2	NO	9	90
3	A VECES	1	10
TOTAL		10	100

Fuente: Encuesta a los fiscales penales de la ciudad de Tingo María

Elaboración: La tesista

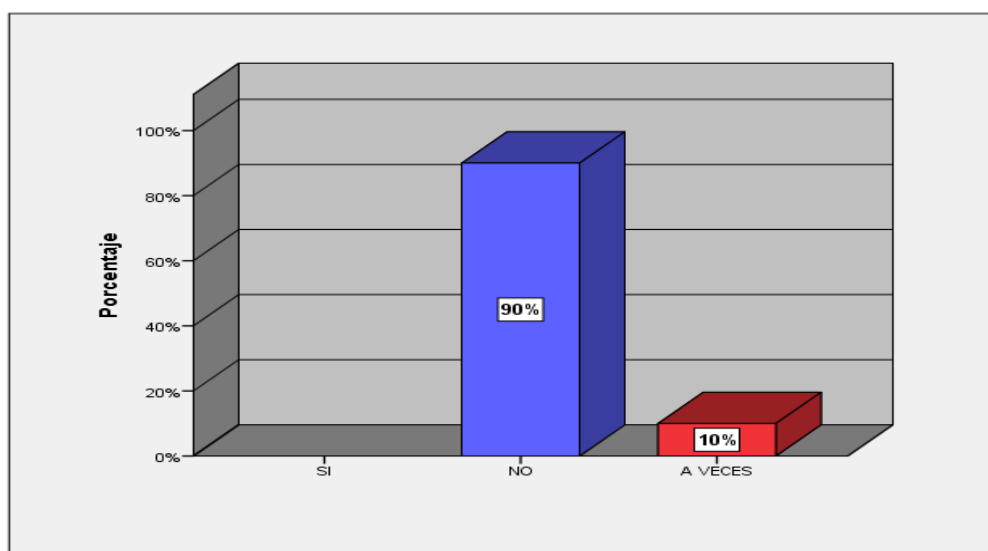


Gráfico N° 5

Análisis e interpretación

Se advierte en la presente tabla que: el 90% (9) fiscales consideran que no es fácil probar el delito de acoso sexual que sufren las víctimas y el 10% (1) fiscal considera que a veces es fácil probar el delito de acoso sexual que sufren las víctimas.

En conclusión, se puede deducir de la información antes indicada que no es fácil probar el delito de acoso sexual que sufren las víctimas.

ENCUESTA A LAS TRABAJADORAS DE TINGO MARÍA

Tabla N° 6

EN ALGUNA OPORTUNIDAD HA SUFRIDO PIROPOS O COMENTARIOS NO DESEADOS ACERCA DE SU APARIENCIA EN TU CENTRO LABORAL

N°	¿En alguna oportunidad ha sufrido piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia en tu centro laboral?	<i>f</i>	<i>Porcentaje</i>
1	SI	7	70
2	NO	3	30
3	A VECES	0	0
TOTAL		10	100

Fuente: Encuesta a las trabajadoras de la ciudad de Tingo María

Elaboración: La tesista

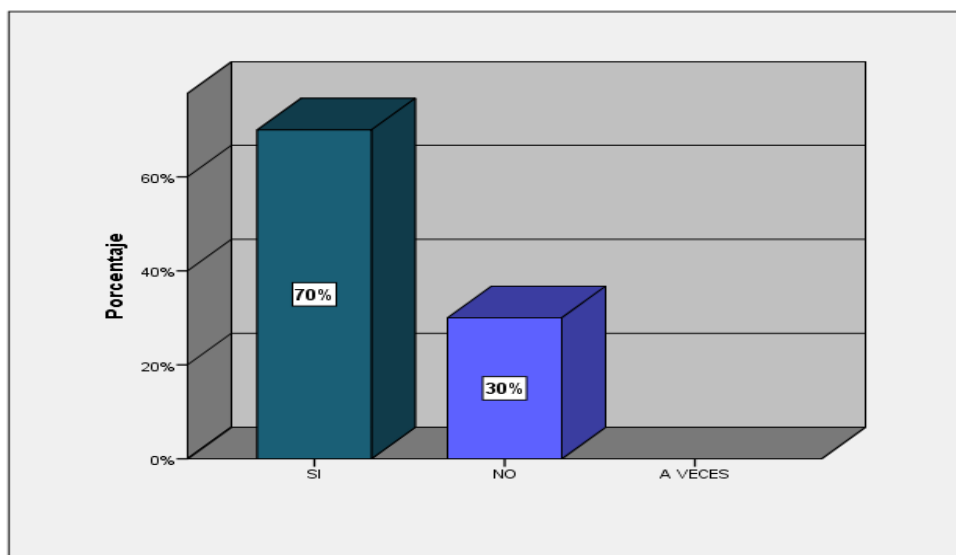


Gráfico N° 6

Análisis e interpretación

Se advierte en la presente tabla que: el 70% (7) trabajadoras consideran que si han sufrido piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia en su centro laboral y el 30% (3) trabajadoras consideran que no han sufrido piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia en su centro laboral.

En conclusión, se puede deducir de la información antes indicada si han sufrido piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia en su centro laboral.

Tabla N° 7

EN ALGUNA OPORTUNIDAD HAS SUFRIDO MIRADAS MORBOSAS O GESTOS SUGESTIVOS ACERCA DE SU APARIENCIA EN TU CENTRO DE TRABAJO

N°	¿En alguna oportunidad has sufrido miradas morbosas o gestos sugestivos acerca de su apariencia en tu centro de trabajo?	<i>f</i>	<i>Porcentaje</i>
1	SI	6	60
2	NO	4	40
3	A VECES	0	0
TOTAL		10	100

Fuente: Encuesta a las trabajadoras de la ciudad de Tingo María

Elaboración: La tesista

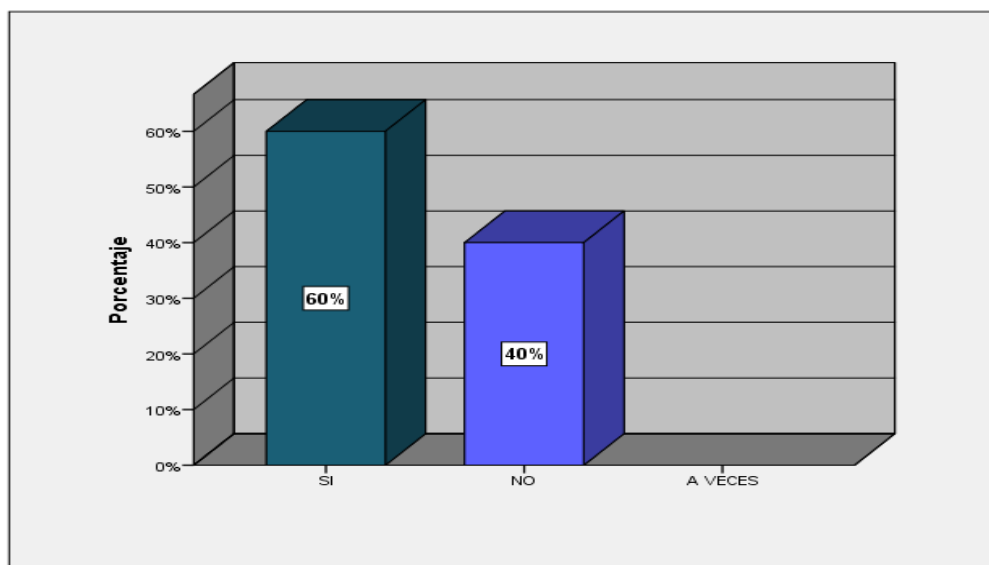


Gráfico N° 7

Análisis e interpretación

Se advierte en la presente tabla que: el 60% (6) trabajadoras consideran que si han sufrido miradas morbosas o gestos sugestivos acerca de su apariencia en su centro de trabajo y el 40% (4) trabajadoras consideran que no han sufrido miradas morbosas o gestos sugestivos acerca de su apariencia en su centro de trabajo.

En conclusión, se puede deducir de la información antes indicada que si han sufrido miradas morbosas o gestos sugestivos acerca de su apariencia en su centro de trabajo

Tabla N° 8

PRESIÓN PARA ACEPTAR INVITACIONES A ENCUENTROS O CITAS NO DESEADOS FUERA DEL HORARIO TRABAJO

N°	¿Has sufrido presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del horario trabajo?	<i>f</i>	<i>Porcentaje</i>
1	SI	3	30
2	NO	7	70
3	A VECES	0	0
TOTAL		10	100

Fuente: Encuesta a las trabajadoras de la ciudad de Tingo María

Elaboración: La tesista

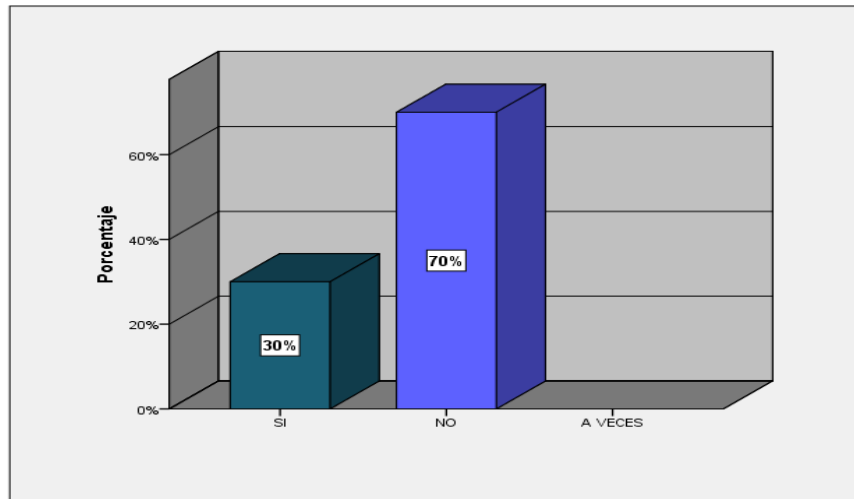


Gráfico N° 8

Análisis e interpretación

Se advierte en la presente tabla que: el 30% (3) trabajadoras consideran que si han sufrido presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del horario trabajo y el 70% (7) trabajadoras consideran que no han sufrido presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del horario trabajo.

En conclusión, se puede deducir de la información antes indicada que no han sufrido presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del horario trabajo.

Tabla N° 9

OPORTUNIDAD DE HABER RECIBIDO CARTAS, LLAMADAS
TELEFÓNICAS O MENSAJES DE NATURALEZA SEXUAL EN TU CENTRO
DE TRABAJO

N°	¿En alguna oportunidad has recibido cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual en tu centro de trabajo?	<i>f</i>	<i>Porcentaje</i>
1	SI	3	30
2	NO	7	70
3	A VECES	0	0
TOTAL		10	100

Fuente: Encuesta a las trabajadoras de la ciudad de Tingo María

Elaboración: La tesista

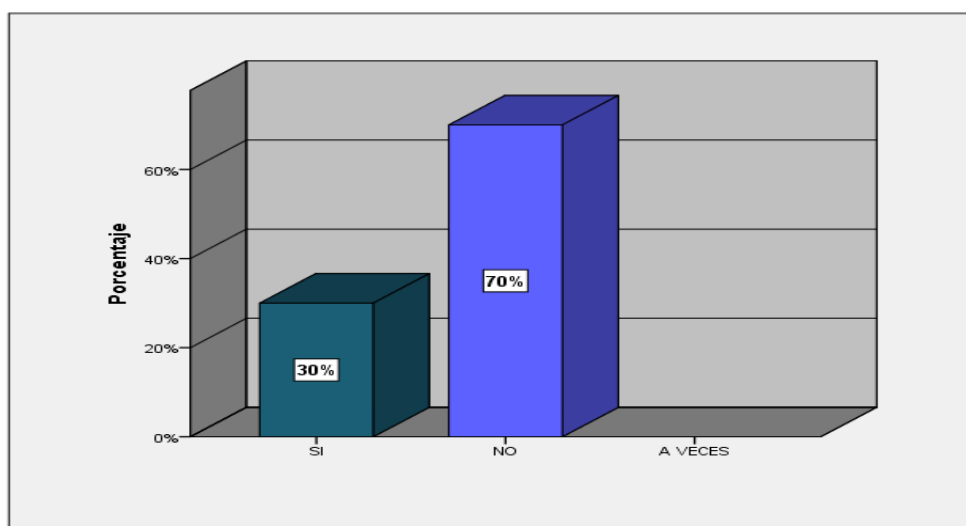


Gráfico N° 9

Análisis e interpretación

Se advierte en la presente tabla que: el 30% (3) trabajadoras consideran que si han recibido cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual en su centro de trabajo y el 70% (7) trabajadoras consideran que no han recibido cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual en su centro de trabajo.

En conclusión, se puede deducir de la información antes indicada que no han recibido cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual en su centro de trabajo.

Tabla N° 10

CONTACTO FÍSICO NO DESEADO EN TU CENTRO DE TRABAJO

N°	¿Ha sufrido contacto físico no deseado en tu centro de trabajo?	<i>f</i>	<i>Porcentaje</i>
1	SI	3	30
2	NO	7	70
3	A VECES	0	0
TOTAL		10	100

Fuente: Encuesta a las trabajadoras de la ciudad de Tingo María

Elaboración: La tesista

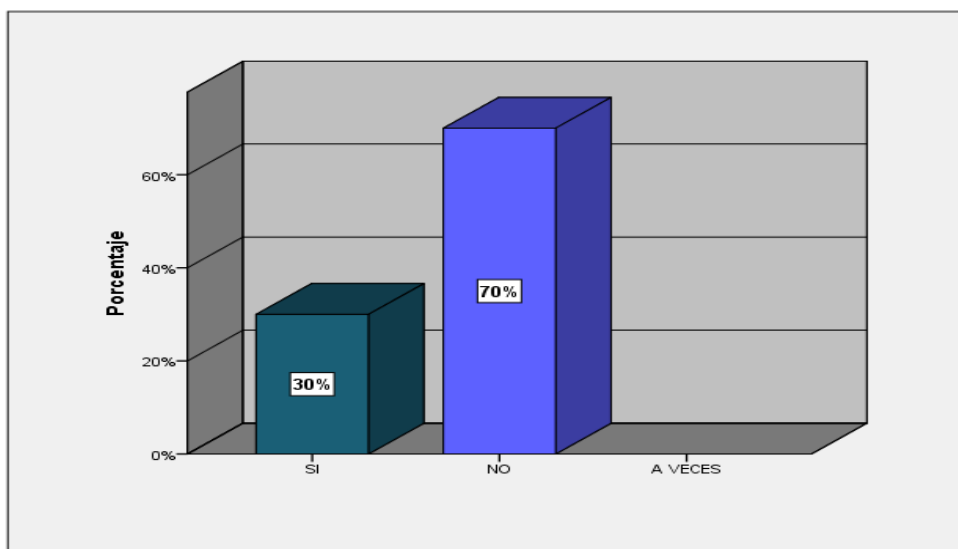


Gráfico N° 10

Análisis e interpretación

Se advierte en la presente tabla que: el 30% (3) trabajadoras consideran que si han sufrido contacto físico no deseado en su centro de trabajo y el 70% (7) trabajadoras consideran que no han sufrido contacto físico no deseado en su centro de trabajo.

En conclusión, se puede deducir de la información antes indicada que no han sufrido contacto físico no deseado en su centro de trabajo.

Tabla N° 11

LAS SITUACIONES ANTES INDICADAS HA SIDO DE PARTE DE

N°	¿Las situaciones antes indicadas ha sido de parte de?	<i>f</i>	<i>Porcentaje</i>
1	COMPAÑEROS DE TRABAJO	3	30
2	JEFES	5	50
3	OTROS	2	20
TOTAL		10	100

Fuente: Encuesta a las trabajadoras de la ciudad de Tingo María

Elaboración: La tesista

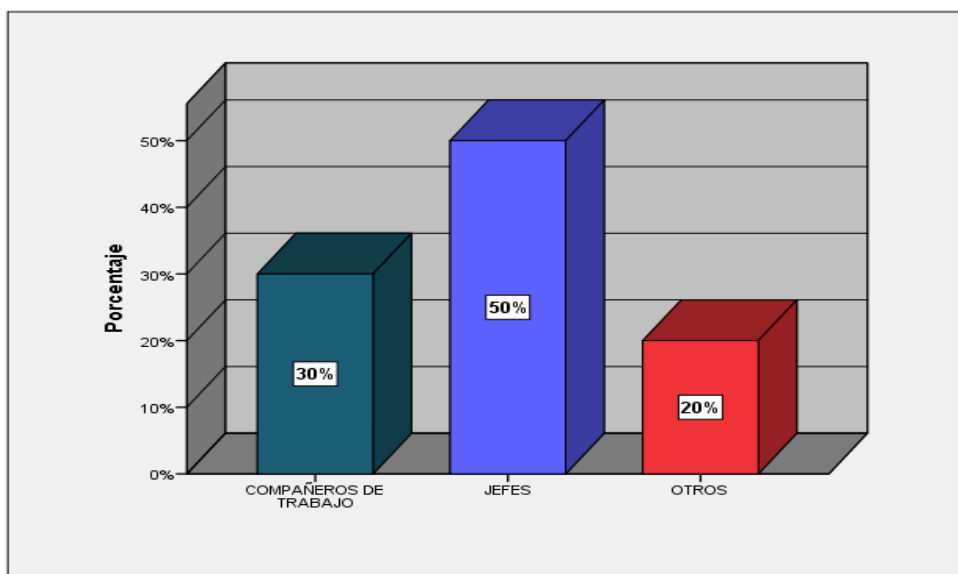


Gráfico N° 11

Análisis e interpretación

Se advierte en la presente tabla que: el 30% (3) trabajadoras consideran que las situaciones antes indicadas han sido de parte de compañeros de trabajo, el 50% (5) trabajadoras consideran que las situaciones antes indicadas han sido de parte de jefes y el 20% (2) trabajadoras consideran que las situaciones antes indicadas han sido de parte de otros.

En conclusión, se puede deducir de la información antes indicada que las situaciones antes indicadas han sido de parte de jefes.

Tabla N° 12

DE ACUERDO A SU EXPERIENCIA PERSONAL, SEÑALE EN VIRTUD DE LAS SIGUIENTES MANIFESTACIONES SI ÉSTAS LAS HA VIVIDO, LAS HA VISTO, LE HAN CONTADO DE ELLAS, O NINGUNA DE ELLAS.

N°	Palabras relacionadas a mi cuerpo	<i>f</i>	<i>Porcentaje</i>
1	LA HE VIVIDO	4	40
2	LA HE VISTO	5	50
3	ME HAN CONTADO	1	10
4	NINGUNA DE LAS ANTERIORES	0	0
TOTAL		10	100

Fuente: Encuesta a las trabajadoras de la ciudad de Tingo María

Elaboración: La tesista

Tabla Nº 13

Nº	Palabras obscenas	<i>f</i>	<i>Porcentaje</i>
1	LA HE VIVIDO	5	50
2	LA HE VISTO	3	30
3	ME HAN CONTADO	2	20
4	NINGUNA DE LAS ANTERIORES	0	0
TOTAL		10	100

Fuente: Encuesta a las trabajadoras de la ciudad de Tingo María

Elaboración: La tesista

Tabla Nº 14

Nº	Manoseos	<i>f</i>	<i>Porcentaje</i>
1	LA HE VIVIDO	2	20
2	LA HE VISTO	3	30
3	ME HAN CONTADO	5	50
4	NINGUNA DE LAS ANTERIORES	0	0
TOTAL		10	100

Fuente: Encuesta a las trabajadoras de la ciudad de Tingo María

Elaboración: La tesista

Tabla Nº 15

Nº	Golpes y/o agarrones en lugares íntimos del cuerpo	<i>f</i>	<i>Porcentaje</i>
1	LA HE VIVIDO	2	20
2	LA HE VISTO	2	20
3	ME HAN CONTADO	6	60
4	NINGUNA DE LAS ANTERIORES	0	0
TOTAL		10	100

Fuente: Encuesta a las trabajadoras de la ciudad de Tingo María

Elaboración: La tesista

Tabla Nº 16

Nº	Miradas sexuales	<i>f</i>	<i>Porcentaje</i>
1	LA HE VIVIDO	5	50
2	LA HE VISTO	3	30
3	ME HAN CONTADO	2	20
4	NINGUNA DE LAS ANTERIORES	0	0
TOTAL		10	100

Fuente: Encuesta a las trabajadoras de la ciudad de Tingo María

Elaboración: La tesista

Tabla Nº 17

Nº	Persecuciones	<i>f</i>	<i>Porcentaje</i>
1	LA HE VIVIDO	3	30
2	LA HE VISTO	3	30
3	ME HAN CONTADO	4	40
4	NINGUNA DE LAS ANTERIORES	0	0
TOTAL		10	100

Fuente: Encuesta a las trabajadoras de la ciudad de Tingo María

Elaboración: La tesista

Tabla Nº 18

Nº	Tocamientos	<i>f</i>	<i>Porcentaje</i>
1	LA HE VIVIDO	2	20
2	LA HE VISTO	3	30
3	ME HAN CONTADO	5	50
4	NINGUNA DE LAS ANTERIORES	0	0
TOTAL		10	100

Fuente: Encuesta a las trabajadoras de la ciudad de Tingo María

Elaboración: La tesista

4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Por las características propias de la presente tesis, la contratación de hipótesis se realizó interrelacionando los datos obtenidos en la encuesta a los funcionarios públicos y asimismo dirigida a los fiscales

de la ciudad de Tingo María, información que ha sido sistematizada en los diversos diagramas antes presentados, estableciendo de esta manera la relación existente con la variable presentada en la presente tesis.

Tabla Nº 19
CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

TIPO DE HIPÓTESIS	HIPÓTESIS	PRUEBA DE HIPÓTESIS
HE₁	La corrupción, pasividad de la norma, la escasa oferta laboral y la falta de principios y valores de los acosadores, son los factores del acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública en la fiscalía penal de Tingo María durante el periodo 2017 – 2018.	VÁLIDO Y VERDADERO
HE₂	La vulneración de los derechos fundamentales, la inestabilidad laboral son las consecuencias que generan el acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública en la fiscalía penal de Tingo María.	VÁLIDO Y VERDADERO
HE₃	El índice de casos presentados de acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública es alto en la fiscalía penal de Tingo María durante el periodo 2017 – 2018	VÁLIDO Y VERDADERO
HG	El acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública se presenta de manera significativa en la fiscalía penal de Tingo María durante el periodo 2017 - 2018.	VÁLIDO Y VERDADERO

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 LA CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Presentado los resultados de la investigación, corresponde confrontar nuestra hipótesis planteada a la luz de los resultados advertidos luego del trabajo de campo realizado a través de análisis de las carpetas fiscales y la encuesta a las trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Ahora bien, analizaremos los resultados obtenidos de cada uno de las hipótesis.

5.1.1 Respecto de la Primera Hipótesis Específica

La primera hipótesis específica planteada, fue: La corrupción, pasividad de la norma, la escasa oferta laboral y la falta de principios y valores de los acosadores, son los factores del acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública en la fiscalía penal de Tingo María durante el periodo 2017 – 2018.

Estando a lo expuesto, luego del trabajo de campo realizado que consiste en la encuesta realizada a los fiscales penales de Tingo María, en la cual se advierte que: el 80% (8) fiscales consideran que la corrupción, pasividad de la norma, la escasa oferta laboral, la falta de principios y valores de los acosadores si son los factores del acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública y el 20% (2) fiscales consideran que que la corrupción, pasividad de la norma, la escasa oferta laboral, la falta de principios y valores de los acosadores a veces son los factores del acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública. De lo referido debemos concluir que la hipótesis uno es válido y verdadero.

5.1.2 Respecto a la segunda Hipótesis específica

La segunda hipótesis específica planteada fue: La vulneración de los derechos fundamentales, la inestabilidad laboral son las consecuencias que generan el acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública en la fiscalía penal de Tingo María.

Analizado desde el punto de vista de los resultados, se llegó a determinar que: el 70% (7) fiscales consideran que la vulneración de los derechos fundamentales y la inestabilidad laboral si son las consecuencias que generan el acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública y el 30% (3) fiscales consideran que la vulneración de los derechos fundamentales y la inestabilidad laboral a veces son las consecuencias que generan el acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública. De lo referido debemos concluir que la hipótesis dos es válida y verdadera.

5.1.3 Respecto a la tercera hipótesis específica

La tercera hipótesis específica planteada fue: El índice de casos presentados de acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública son altas en la fiscalía penal de Tingo María durante el periodo 2017 – 2018.

Analizado desde el punto de vista de los resultados, se llegó a la conclusión que: el 60% (6) fiscales consideran que si hay un alto índice de casos de acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública que se ventilan por ante la fiscalía, el 30% (3) fiscales consideran que no hay un alto índice de casos de acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública y el 10% (1) fiscal considera que hay muy poco índice de casos de acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública que se ventilan por ante la fiscalía.

5.1.4 Respecto a la hipótesis general

La hipótesis planteada fue: El acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública se presenta de manera significativa en la fiscalía penal de Tingo María durante el periodo 2017 - 2018.

En este mismo orden de ideas, de 10 carpetas fiscales en análisis 10 que equivalen al 100%, se han ventilado en el Ministerio Publico, de los cuales 7 que equivale al 70% se ha dispuesto: NO FORMALIZAR NI CONTINUAR LA INVESTIGACIÓN PREPARATORIA, POR LO QUE HA DISPUESTO SU ARCHIVO DEFINITIVO.

En conclusión, en la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Leoncio Prado se está archivando todos los delitos de AGRESIONES EN CONTRA DE LAS MUJERES O INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR, en la modalidad de violencia psicológica, esto ha debido a las deficiencias en la carga de la prueba. De lo referido debemos concluir que la hipótesis uno es válido y verdadero.

5.2 CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO CON LAS FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

- Análisis de fuente documental

Para BEDOLLA, GARCIA, & GARCIA esta creación y desarrollo del término, quedó establecido que uno de los ámbitos donde el acoso sexual tenía una gran incidencia es en el ámbito laboral, como en aquellas cuestiones relacionadas con el acoso sexual en el trabajo en relación con lo jurídico, sociológico, psicológico, etc, contribuyeron de manera definitiva la presencia del movimiento feminista y la incorporación de las mujeres al mercado laboral, como se puede observar en la multitud de documentos, estudios, convenios, resoluciones, análisis o artículos sobre esta temática, existe una gran cantidad de definiciones respecto al acoso sexual en el trabajo. Incluso se utilizan diferentes términos para referirse a la misma problemática. Términos como acoso sexual, chantaje sexual, hostigamiento sexual, hostilización sexual, entre otros. Se refieren a la misma problemática. En la jurisprudencia de los países nos encontramos también con diferentes términos para referirse a lo mismo.

Por su parte CEDAW RECOM GENERAL sostiene que la convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en su artículo N° 11 dice que: “el hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la

mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

- **Marco normative**

Artículo 176-B.- Acoso sexual

El que, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de esta, para llevar a cabo actos de connotación sexual, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de tres ni mayor de cinco años e inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 5, 9, 10 y 11 del artículo 36.

Igual pena se aplica a quien realiza la misma conducta valiéndose del uso de cualquier tecnología de la información o de la comunicación.

La pena privativa de la libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años e inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 5, 9, 10 y 11 del artículo 36, si concurre alguna de las circunstancias agravantes:

1. La víctima es persona adulta mayor, se encuentra en estado de gestación o es persona con discapacidad.
2. La víctima y el agente tienen o han tenido una relación de pareja, son o han sido convivientes o cónyuges, tienen vínculo parental hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
3. La víctima habita en el mismo domicilio que el agente o comparten espacios comunes de una misma propiedad.
4. La víctima se encuentra en condición de dependencia o subordinación con respecto al agente.
5. La conducta se lleva a cabo en el marco de una relación laboral, educativa o formativa de la víctima.
6. La víctima tiene entre catorce y menos de dieciocho años.”

CONCLUSIONES

1. Está comprobado que el acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública se presenta de manera significativa en la fiscalía penal de Tingo María durante el periodo 2017 – 2018, tal como se advierte en la tabla N° 01, de 10 carpetas fiscales en análisis 10 que equivalen al 100%, se han ventilado en el Ministerio Público, de los cuales 7 que equivale al 70% se ha dispuesto no formalizar ni continuar la investigación preparatoria, por lo que se han dispuesto su archivo definitivo.
2. Está demostrado que la corrupción, pasividad de la norma, la escasa oferta laboral y la falta de principios y valores de los acosadores, son los factores del acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública, tal como se advierte en la tabla N° 03 que el 80% (8) fiscales consideran así y el 20% (2) fiscales consideran que a veces estas son los factores.
3. Ha quedado demostrado que la vulneración de los derechos fundamentales, la inestabilidad laboral son las consecuencias que generan el acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública, tal como se advierte en la tabla N° 04, que el 70% (7) fiscales consideran así y el 30% (3) fiscales consideran que a veces son las consecuencias.
4. Asimismo se ha comprobado que el índice de casos presentados de acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública son altas en la fiscalía penal de Tingo María tal como se advierte en la tabla N° 01 que el 60% (6) fiscales consideran que si hay un alto índice de casos de acoso sexual en el ámbito laboral, el 30% (3) fiscales consideran que no hay un alto índice y el 10% (1) fiscal considera que hay muy poco índice de casos de acoso sexual en el ámbito laboral.

RECOMENDACIONES

- 1.** Se recomienda al Ministerio Público, implementar mecanismos más innovadores para investigar las denuncias de acoso sexual en las instituciones públicas; y de esta manera conocer la verdad real.
- 2.** Se recomienda, a las instituciones públicas implementar oficinas encargadas de recepcionar las quejas y/o denuncias de acoso sexual de parte de los trabajadores de dicha entidad.
- 3.** Se recomienda a las municipalidades de Leoncio Prado realizar talleres y charlas de concientización sobre el delito de acoso sexual; asimismo promover una cultura de respeto y amor por el prójimo.
- 4.** Se recomienda a la Fiscalía de la Nación capacitar y especializar a los fiscales en el delito de acoso sexual, de tal forma no quede impune estos casos por la falta de pruebas y una investigación rigurosa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

A. Libros

- BAPTISTE BONNIN, J. C. (1834). Principes d' administration publique. Paris: Imprimeur-Libraire.
- BEDOLLA, GARCIA, E., & GARCIA. (1979). Sexual Harassment of Working Women.
- CARRASCO D., (2009). Metodología de la investigación científica - Lima Perú
- CASAS CÁNCER, E. (s.f.). *Acoso sexual en el trabajo*. España.
- ENTERRIA, G. D., & FERNÁNDEZ, R. (2002). Curso de Derecho ADMINISTRATIVO. Madrid: Civitas.
- FARLEY, L. (1978). Sexual Shakedown: The sexual harassment of women on the job. McGraw-Hill.
- HERNÁNDEZ S., (2003). Metodología de la investigación impreso en México
- MINISTERIO DE LA MUJER Y DESARROLLO SOCIAL. (2008). *La prevención y sanción del hostigamiento sexual* (Vol. 1era. Edición). Lima.
- VILLORIA, M. (2001). La capacitación de los directivos públicos en las administraciones españolas y latinoamericanas. Caracas.
- ZEVALLOS A., (2009) Metodología de investigación jurídica - Huánuco

B. Revista y/o Artículos científicos

- ARMAS SILVA, D. C. (2017). *En su tesis intitulado "ACOSO MORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA, 2017", (tesis de Postgrado). Universidad César Vallejo. Huamanga.*
- CEDAW RECOM GENERAL . (29 de ENERO de 1992). Violencia contra la mujer.
- DECRETO LEGISLATIVO N° 1410. (12 de Setiembre de 2018). Incorporación del delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y otros. *El Peruano*.

- DECRETO LEGISLATIVO N° 26583. (25 de Marzo de 1996). Aprueban la "convención interoamericana para previr, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer". *Convención de Belem Do Pará*. Lima.
- ENTRENA CUESTA, R. (1960). EL CONCEPTO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN LA DOCTRINA Y EL DERECHO POSITIVO ESPAÑOLES.
- FORSTHOFF, E. (1958). Tratado de Derecho Administrativo, Instituto de Estudios Políticos y Constitucionales. Madrid.
- Gomez. (2002).
- GUERRERO OROZCO, O. (s.f.). Administración Pública. *Léxico de la Política*.
- MARCELO, Y. (6 de Mayo de 2019). El acoso sexual: un delito que cada día se hace mas visible en el Perú. *Perú 21*.
- MORALES FRANCESCHI, J. (2017). *En su tesis intitulado "ACOSO PSICOLÓGICO LABORAL (MOBBING) Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL. APLICACIÓN A LOS MAESTROS DE LOS MUNICIPIOS DE JUANA DÍAZ Y PONCE, PUERTO RICO" (tesis doctoral). Universidad de León. Puerto Rico.*
- TRUJILLO PAZ, L. S. (2014). *En su tesis intitulado "MOBBING: EL ACOSO MORAL EN LA RELACION LABORAL" (tesis de pregrado). Universidad Privada "Antenor Orrego". Trujillo.*

APÉNDICE

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			METODOLOGÍA
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
Problema General ¿En qué medida se presenta el acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública en la fiscalía penal de	Objetivo General Determinar en qué medida se da el acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública en la fiscalía penal de	Hipótesis General El acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública se presenta de manera significativa en la fiscalía penal de Tingo María	Variable Independent e El acoso sexual	(Decreto Legislativo N° 1410). artículos 151-A, 154-B, 176-B y 176-C del Código Penal	a).- La forma reiterada, continua o habitual y por cualquier medio b).- a quién vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona	Tipo de investigación El tipo de investigación es cuantitativo- socio jurídico. Enfoque de la investigación Se ubica en el enfoque cuantitativo, porque es un proceso sistemático y

Título: “ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN LA FISCALÍA PENAL DE TINGO MARÍA PERIODO 2017 - 2018”

Tingo María durante el periodo 2017 - 2018?	Tingo María durante el periodo 2017 - 2018.	durante el periodo 2017 - 2018.			sin su consentimiento, de modo que pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana	controlado.
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis Específicas				Nivel de la investigación nivel de investigación descriptiva- explicativa Técnicas a. Análisis documental b. El fichaje c. Encuesta Instrumentos a. Matriz de análisis b. Fichas c. Cuestionario Población La población de estudio estará constituida por los todos los casos de acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública; en este caso en la fiscalía penal de Leoncio Prado durante el periodo 2017-2018. (En este caso estará constituido por 48 casos, según el registro de archivos de la primera y segunda fiscalía penal de Tingo María).
<p>PE1: ¿Cuáles son los factores del acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública en la fiscalía penal de Tingo María durante el periodo 2017 - 2018?</p> <p>PE2: ¿Qué consecuencias genera el acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública en la fiscalía penal de Tingo María?</p> <p>PE3: ¿Cuál es el índice de casos presentados de acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública en la fiscalía penal de Tingo María durante el periodo 2017 – 2018?</p>	<p>OE1: Identificar los factores del acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública en la fiscalía penal de Tingo María durante el periodo 2017 – 2018.</p> <p>OE2: Determinar las consecuencias que genera el acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública en la fiscalía penal de Tingo María.</p> <p>OE3: Estimar el índice de casos presentados de acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública en la fiscalía penal de Tingo María durante el periodo 2017 – 2018.</p>	<p>HE1: La corrupción, pasividad de la norma, la escasa oferta laboral y la falta de principios y valores de los acosadores, son los factores del acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública en la fiscalía penal de Tingo María durante el periodo 2017 – 2018.</p> <p>HE2: La vulneración de los derechos fundamentales, la inestabilidad laboral son las consecuencias que generan el acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública en la fiscalía penal de Tingo María.</p> <p>HE3: El índice de casos presentados de acoso sexual en el ámbito laboral</p>	Variable Dependiente El ámbito laboral de la administración publica	El ámbito laboral	<p>a).- El espacio o ambiente en donde las personas realizan diferentes labores.</p> <p>b).- El ámbito laboral está compuesto por todos los aspectos que influyen en las actividades que se desarrollan dentro de la oficina, empresa, etc.</p> <p>c).- Cada día las organizaciones están tomando sus precauciones referentes a lo que es un buen ambiente de trabajo fomentando para que de esta manera sus empleados se sientan a gusto desempeñando sus labores.</p>	

		de la administración pública son altas en la fiscalía penal de Tingo María durante el periodo 2017 – 2018.				
--	--	--	--	--	--	--



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

SEDE TINGO MARÍA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

FICHA DE ANÁLISIS DE CASOS

N° DE CASO	FECHA DE DENUNCIA	DELITO	MEDIDA DE PROTECCIÓN		SITUACIÓN ACTUAL DEL CASO
			SI	NO	

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**SEDE TINGO MARÍA****FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS****ENCUESTA A LOS FISCALES PENALES DE TINGO MARIA**

INSTRUCCIONES: Estimado(a) Fiscal. Esta encuesta es estrictamente anónima y tiene por finalidad recoger información sobre el acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública en la fiscalía penal de Tingo María durante el periodo 2017 - 2018, a fin de disponer de un marco de referencia, por tanto agradecemos responder con la mayor sinceridad y seriedad, Marcando con una (X) la alternativa que crees que es correcta.

CUESTIONARIO:

1.- ¿Ud., considera que hay un alto índice de casos de acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública que se ventilan por ante la fiscalía?

SI () NO () MUY POCO ()

2.- ¿Ud., considera que la corrupción, pasividad de la norma, la escasa oferta laboral y la falta de principios y valores de los acosadores, son los factores del acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública?

SI () NO () A VECES ()

3.- ¿A su criterio, la vulneración de los derechos fundamentales, la inestabilidad laboral son las consecuencias que generan el acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública?

SI () NO () A VECES ()

4.- ¿De acuerdo a su experiencia jurídica, existe suficiente normativa para sancionar el delito de acoso sexual?

SI () NO () A VECES ()

5.- ¿De acuerdo a su experiencia jurídica es fácil probar el delito de acoso sexual que sufren las víctimas?

SI () NO () A VECES ()

MUCHAS GRACIAS,

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

SEDE TINGO MARÍA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ENCUESTA A LAS TRABAJADORAS DE TINGO MARÍA

INSTRUCCIONES: Estimada amiga. Esta encuesta es estrictamente anónima y tiene por finalidad recoger información sobre el acoso sexual en el ámbito laboral de la administración pública. ¿Has vivido alguna de las siguientes conductas o situaciones dentro de tu centro de trabajo?, por tanto, agradecemos responder con la mayor sinceridad y seriedad, Marcando con una (X) la alternativa que crees que es correcta.

CUESTIONARIO:

1.- ¿En alguna oportunidad ha sufrido piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia en tu centro laboral?

SI () NO () A VECES ()

2.- ¿En alguna oportunidad has sufrido miradas morbosas o gestos sugestivos acerca de su apariencia en tu centro de trabajo?

SI () NO () A VECES ()

3.- ¿Has sufrido presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del horario trabajo?

SI () NO () A VECES ()

4.- ¿En alguna oportunidad has recibido cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual en tu centro de trabajo?

SI () NO () A VECES ()

5.- ¿Ha sufrido contacto físico no deseado en tu centro de trabajo?

SI () NO () A VECES ()

6.- ¿Las situaciones antes indicadas ha sido de parte de?

COMPAÑEROS DE TRABAJO () JEFES () OTROS ()

7.- Respecto de su experiencia personal, señale en virtud de las siguientes manifestaciones si éstas las ha vivido, las ha visto, le han contado de ellas, o ninguna de ellas. Marque todas las que considere.

Situaciones	La he vivido	La he visto	Me han contado	Ninguna de las anteriores
Palabras relacionadas a mi cuerpo				
Palabras obscenas				
Manoseos				
Golpes y/o agarrones en lugares íntimos del cuerpo				
Miradas sexuales				
Persecuciones				
Tocamientos				

MUCHAS GRACIAS,